

**Führungskräften
mangelt es am
Problem-
Bewusstsein**

**Tabu:
Verschwiegenheit
beim Gehalt
begünstigen
Privilegien und
Diskriminierung**

**Karrieremodelle und
Ausschreibungen sind
immer noch
intransparent und
nicht
gendersensibilisiert**

**Stellenausschreibungen
für Männer oder Frauen.
Sprache schafft immer
noch Realität und
beeinflusst somit die
Bewerbungen.**

**Phase 1
Kritik
Probleme &
Erfahrungen**

**Seilschaften &
„Freunderlwirtschaft“:
Jobbesetzungen sind oft
schwer nachvollziehbar
und intransparent
gestaltet**

**32-Stunden
Arbeitswoche als
Standardarbeits-
zeit für alle**

**Gleichstellung
ist Performance Ziel**
Führungskräfte sehen
Equality als fixen
Bestandteil der
Unternehmens
Performance.

**Gehaltsbandbreiten
statt Mindestgehalt
in Stellenaus-
schreibungen.**

**Vorbilder weisen
den Weg!**

**Familie & Beruf
sind vereinbar!**
Für Männer ist die
berufliche und familiäre
Arbeit genauso verständlich
wie für die Frauen. Geteilte
Arbeit ist in der Normalität
angekommen.

**Phase 2
Fantasie
Visionen &
Ziele**

Parität in der Führung.
Frauen haben Macht zu gleichen
Teilen! Trägt dazu bei, Bewusstsein
für unterschiedliche Bedürfnisse
und Lebensrealitäten zu schaffen
und eine bessere Vereinbarkeit
unterschiedlicher Interessen zu
ermöglichen

Phase 3

Verwirklichung Aktionen & Perspektiven

Steuerliche Begünstigungen für Equal Pay für Unternehmen.

Unternehmen sollen auf ein finanzielles Anreizsystem zugreifen können bei steigender / angestrebter Lohngerechtigkeit.
(Gemeinwohlbilanz)

Die Quote.

Ohne Quote geht es einfach nicht. Es braucht einen Schups damit umgelernt wird. Die Selbstverständlichkeit stellt sich zu langsam von alleine ein.

Veröffentlichung von Gehaltsmodellen & - kriterien.

Eine verpflichtende Veröffentlichung von Gehaltsbändern und Einstufungen wird gefordert.

Elternteilzeit & Väterkarenz.

Eine verstärkte und aktive Förderung von Elternteilzeit für beide Elternteile, mehr KITA-Plätze und mehr Männer in Karenz.

Coaching & Sensibilisierung für Führungskräfte und HR- Verantwortliche

Auch Personalverantwortliche müssen erst die eigenen Vorurteile (bei Geschlechtern) überwinden um im Sinne des Unternehmens ohne Bias zu leiten.